

Reorganisation der industriellen Beziehungen im europäischen Mehrebenensystem

Bieling, Hans-Jürgen; Schulten, Thorsten

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bieling, H.-J., & Schulten, T. (2002). Reorganisation der industriellen Beziehungen im europäischen Mehrebenensystem. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 9(3), 245-273.
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-345757>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Hans-Jürgen Bieling und Thorsten Schulten*

Reorganisation der industriellen Beziehungen im europäischen Mehrebenensystem**

In der Europäischen Union vollzog sich in den 90er Jahren eine Wiederbelebung und Transformation korporatistischer Arrangements. Hierbei handelt es sich um einen doppelten Reorganisationsprozess, der einerseits durch die markt- und wettbewerbsgetriebene Modernisierung der europäischen Ökonomie, andererseits zugleich aber auch durch spezifische Formen der Konzertierung und Kompromissbildung auf betrieblicher, nationaler und europäischer Ebene bestimmt ist. Die bestehenden Regelsysteme und Kompromissstrukturen werden demnach einem erhöhten Wettbewerbsdruck ausgesetzt, ohne dass allerdings die Beteiligung und Einbindung der Beschäftigten und Gewerkschaften grundsätzlich in Frage gestellt wird. Da die neuen Formen der sozialen Konzertierung und korporatistischen Interessenaushandlung jedoch stark asymmetrisch strukturiert sind, bleibt ihre Funktionsweise prekär.

The Reorganisation of European Multi-Level Industrial Relations Systems

Corporatist arrangements were revitalised and transformed in the European Union in the course of the 1990s. This development arose from a two-fold process of reorganisation. Part of this was due to the modernisation of the European economy which was driven by market and competitive pressures. Part was driven by specific forms of concertation and compromise building at firm, national and European levels. Existing systems of regulation and conflict resolution were therefore exposed to increased pressure from competition, but without challenging the participation and involvement of employees and trade unions in principle. However, as the new forms of social concertation and corporatist interest inter-mediation are mostly structured asymmetrically, their effectiveness remains precarious.

Key words: European integration, corporatism, social dialogue, multi-level governance

* Hans-Jürgen Bieling, Dr. Phil, Jg. 1967, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg, Wilhelm-Röpke Str. 6G, D-35032 Marburg, e-mail: bieling@mail.uni-marburg.de

Thorsten Schulten, Dipl. Pol., Jg. 1966, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung, Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf, e-mail: Thorsten-Schulten@boeckler.de

** Artikel eingegangen: 18.4.2002
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 25.5.2002

1. Einleitung

Noch vor einiger Zeit war der Versuch, die Veränderungen in den nationalen Systemen der industriellen Beziehungen in Europa genauer zu bestimmen ein eher schwieriges Unterfangen. Dabei stand bei zahlreichen Autoren die These im Vordergrund, dass der umfassend organisierte fordistische Kapitalismus der Nachkriegsperiode durch einen neuen „desorganisierten Kapitalismus“ abgelöst werden würde (Lash/Urry 1987: 232ff). Den Ausgangspunkt dieser Betrachtungen bildete dabei die Erosion der nationalen korporatistischen Arrangements seit Ende der 70er Jahre, die sich im folgenden Jahrzehnt im Zuge der neoliberalen Restrukturierung weiter beschleunigten. Die in der fordistischen Epoche entstandenen Systeme des Wohlfahrtsstaates und der industriellen Beziehungen wurden immer mehr als ein zentrales Hindernis für Wachstum, Investitionen und Beschäftigung angesehen. Im Zuge des EG-Binnenmarktes '92 kam es zu weitreichenden, marktorientierten Veränderungen in den nationalen Regulationssystemen, infolge derer auch die industriellen Beziehungen unter einen erhöhten Anpassungsdruck gerieten. Dennoch greift die These des Übergangs vom „organisierten“ zum „desorganisierten“ Kapitalismus letztlich zu kurz, wenn es darum geht, diese Tendenzen auf den Begriff zu bringen. Einiges spricht zumindest dafür, die Perspektive einer deregulierten Marktökonomie zu hinterfragen und den „desorganisierten“ als „reorganisierten“ Kapitalismus in den Blick zu nehmen.

Zum einen benötigen funktionierende Marktbeziehungen – entgegen der neoliberalen Utopie eines vollständig freien Wirkens der Marktkräfte – immer ein gewisses Maß an institutioneller, administrativer und politischer Regulierung. Die Eigentums- und Konsumentenrechte, Wettbewerbsregeln, die Sicherung von Preis- und Währungsstabilität oder auch Warenaustausch ergeben sich nicht unmittelbar aus dem Marktgeschehen selbst, sondern bedürfen einer rechtlich garantierten institutionellen Absicherung. Selbst die Strategien der Privatisierung, Deregulierung und Flexibilisierung laufen nicht einfach auf einen Rückzug des Staates hinaus. Sie führen vielmehr zu einer Transformation der rechtlichen, regulativen und re-distributiven Rahmenbedingungen; und zwar der Gestalt, dass die Formen eines solidarisch und wohlfahrtsstaatlich orientierten Regulationsmodus im Vergleich zu den entpolitisierten Verfahren einer markt- und wettbewerbsorientierten wirtschaftspolitischen Regulation in den Hintergrund treten (Burnham 1999). Genauer betrachtet, verändern sich von daher vor allem die Formen und Inhalte der staatlichen Regulation, ohne dass diese jedoch einfach überflüssig werden.

Zum anderen haben sich auch die korporatistischen Strukturen der Interessenvermittlung infolge des intensivierten wirtschaftlichen Wettbewerbs nicht automatisch aufgelöst. Es wurde im Gegenteil, in vielen Analysen dargelegt, dass zentralisierte korporatistische Verhandlungsstrukturen in den 90er Jahre erneut an Bedeutung gewonnen haben (Schmitter/Grote 1999), obwohl die meisten Gewerkschaften in Westeuropa erheblich schwächer geworden sind, d.h. Mitgliederverluste verzeichnen mussten und an Streikfähigkeit eingebüßt haben. Die neuen Formen der korporatistischen Interessenvermittlung unterscheiden sich allerdings sehr deutlich von den Ar-

rangements der 60er und 70er Jahre. Damals ging es im Rahmen eines keynesianischen makroökonomischen Regimes noch wesentlich darum, die Einkommenspolitik auf die übergeordneten Ziele der Preisstabilität, Vollbeschäftigung und wohlfahrtsstaatlichen Expansion abzustimmen. Heutzutage scheinen die Gewerkschaften als „Juniorpartner“ keine andere Wahl zu haben, als in eine „neue Friedensformel“ einzuwilligen, die primär auf eine kooperative Verbesserung der betrieblichen, regionalen und nationalen Wettbewerbsfähigkeit abzielt (Streeck 1998). Die korporatistischen Formen der Interessenvermittlung haben sich demzufolge zwar verändert, bleiben jedoch ein spezifisches Merkmal des europäischen Kapitalismus.

Die Wiederbelebung und Transformation korporatistischer Arrangements sind für uns Ausdruck eines doppelten Reorganisationsprozesses: Einerseits wird sie durch die europäische Integration und die forcierte Dynamik einer markt- und wettbewerbsorientierten Restrukturierung angetrieben¹, andererseits unterliegt sie zugleich aber nach wie vor der vermittelnden Gestaltung politischer Akteure. Um dies zu verdeutlichen, skizzieren wir im Folgenden zunächst die zentralen Projekte der europäischen Integration und ihre Implikationen für die Transformation der industriellen Beziehungen. Danach diskutieren wir die Herausbildung eines neuen europäischen Mehrebenensystems sozialer Konzertierung, über das die neue europäische Ökonomie stabilisiert wird. Dieses Zusammenspiel von wettbewerbsorientierter Restrukturierung und korporatistischen Arrangements bleibt in mancher Hinsicht allerdings prekär. Abschließend wenden wir uns daher den ökonomischen Spannungen und politischen Konflikten zu, die dem neuen Korporatismus eingeschrieben sind und in den nationalen Tarifverhandlungen zunehmend hervortreten.

2. Europäische Integration und industrielle Beziehungen: Wettbewerbszwänge und Gestaltungsoptionen

Der europäische Integrationsprozess hat durch die Förderung des intra-industriellen Handels und grenzüberschreitender Direktinvestitionen mit dazu beigetragen, den Druck zu einer markt- und wettbewerbsinduzierten Reorganisation der ökonomischen Strukturen und industriellen Beziehungen zu intensivieren. In den 90er Jahren bildete sich zwar, gestützt auf einige Mindeststandards und den „sozialen Dialog“, ansatzweise auch ein supranationales Regime der industriellen Beziehungen heraus (Bieling 2001), über das der Reorganisationsdruck partiell kanalisiert wird. Die Bestrebungen, einen „organised European space“ (Ross 1995: 107ff) zu errichten, bleiben letztlich jedoch deutlich hinter der Dynamik der Markt- und Währungsin-

¹ Hiermit soll nicht gesagt sein, dass andere gesellschaftsstrukturelle Veränderungen – technologische Innovationen, neue Managementstrategien, die Verschuldung der öffentlichen Haushalte oder der demographische Wandel – für den Wandel der industriellen Beziehungen nicht ebenso von zentraler Bedeutung sind. Wir wollen in diesem Beitrag jedoch die Aufmerksamkeit auf die konstitutive Rolle des europäischen Integrationsprozesses und des durch ihn geschaffenen Handlungsrahmens lenken.

tegration zurück. Deren Priorität konstituiert ein strukturelles Ungleichgewicht, das innerhalb der EU den bereits bestehenden – technologischen sowie arbeits- und produktionsorganisatorischen – Reorganisationsdruck im Sinne einer marktzentrierten Modernisierungskonzeption weiter verstärkt. Dies verdeutlicht auch der neue europäische Konstitutionalismus, über den marktliberale und monetaristische Ziele vertraglich und institutionell verankert und der demokratischen Kontrolle tendenziell entzogen werden (Gill 1998). Im Einzelnen lassen sich vier Kernprojekte identifizieren, die seit Ende der 70er Jahre den Verlauf der europäischen Integration bestimmen (Tab. 1).

1. Das 1979 etablierte Europäische Währungssystem (EWS) war zunächst vor allem eine Antwort auf die Instabilität der internationalen Währungs- und Finanzbeziehungen, die nach dem Zusammenbruch des Bretton Woods Systems auch die Handels- und Wirtschaftsbeziehungen in Westeuropa beeinträchtigten (Tsoukalis 1997: 138ff). Das mit ihm geschaffene Arrangement von festen, aber veränderbaren Wechselkursen förderte langfristig zudem den Übergang zu einer stabilitätsorientierten Geld-, Finanz- und Wirtschaftspolitik. Der relative Erfolg des EWS gründete sich darauf, dass ungeachtet aller Konflikte über die konkrete Funktionsweise, die dominante Rolle von D-Mark und Deutscher Bundesbank sowie die asymmetrische Verteilung der Anpassungslasten auch von den Schwachwährungsländern akzeptiert wurde. Das EWS fungierte gleichsam als ein zusätzlicher Hebel, um die deutsche Stabilitätskultur und die von der Bundesbank verfolgte monetaristische Konzeption der Geldpolitik in Westeuropa zu verallgemeinern (McNamara 1998: 125ff). Die Auswirkungen auf die industriellen Beziehungen waren allenfalls indirekt: zum einen stimulierte das EWS den grenzüberschreitenden Handel, Wettbewerb und Modernisierungsdruck; zum anderen erzwang es zugleich aber auch eine restriktive Geld- und Finanzpolitik, die mithin konjunkturdämpfend wirkte, wodurch sich die angespannte Situation auf den Arbeitsmärkten verfestigte.
2. Das EWS veränderte allerdings nicht nur die makroökonomischen Rahmenbedingungen in Westeuropa. Es förderte zugleich die Überzeugung, dass eine verbesserte Wettbewerbsfähigkeit, Wirtschaftswachstum und Beschäftigung nicht allein durch technologie- und infrastrukturpolitische Initiativen, sondern in erster Linie durch mikroökonomische Reformen, d.h. Maßnahmen der Privatisierung, Deregulierung und Flexibilisierung, zu erzielen sind. Nur so schien es möglich, die wirtschaftliche Stagnation, die Krise der öffentlichen Haushalte und sozialen Sicherungssysteme sowie die Probleme der sog. „Euro-Sklerose“ zu überwinden und den technologischen Rückstand gegenüber den USA und Japan zu verringern. Mit dem Weißbuch zum EG-Binnenmarkt und der Einheitlichen Europäischen Akte (EEA) wurde diese Auffassung gleichsam zum offiziellen europäischen Programm (Grah/Teague 1990). Auf der Grundlage von qualifizierten Mehrheitsentscheidungen und dem Prinzip der wechselseitigen Anerkennung der nationalen Regulierungsstandards sollten alle nicht-tarifären – technischen, administrativen und politischen – Handelshemmnisse beseitigt werden.

Tab. 1: Kernprojekte der europäischen Integration und industrielle Beziehungen
(Quelle: eigene Zusammenstellung)

	EWS	EG-Binnenmarkt	EWU	Neue europäische Ökonomie
Struktureller Wandel und Problemwahrnehmung	Zusammenbruch des Bretton Woods Systems; Weltwirtschaftskrise; starke Wechselkursschwankungen	mäßiges Wirtschaftswachstum; steigende Erwerbslosigkeit; relative Schwäche der europäischen Ökonomien im Vergleich zu den USA und Japan	Absehbare Instabilität des EWS; Dominanz der Finanzmärkte und der Deutschen Bundesbank; politische Einbindung des vereinten Deutschlands	verzögerter Übergang zu einer finanzgetriebenen Informationsgesellschaft; technologischer Innovationsrückstand gegenüber den USA
Konkrete Initiativen and politische Maßnahmen	Arrangement von festen, aber veränderbaren Wechselkursen; ein gemeinsamer Währungskorb (ECU)	Abschaffung aller nicht-tarifären Handelshemmnisse auf der Grundlage qualifizierter Mehrheitsentscheidungen; einige Mindestregulierungen; wechselseitige Anerkennung nationaler Standards	Drei-Stufen-Prozess; konstitutionelle Autonomie der Europäischen Zentralbank (EZB); Konvergenzkriterien und Stabilitätspakt	Aktionsplan zu Finanzdienstleistungen; Lissabon Strategie; neuer Rechtssetzungsprozess im Bereich der Wertpapiermärkte gemäß der Vorschläge der Lamfalussy Gruppe
Interesse und/oder Rationalität	Stabilisierung der Wechselkurse und Preisniveaus; verbesserte internationale Handelsbedingungen	intensivierter ökonomischer und regulativer Wettbewerb; Deregulierungsdruck; „economies of scale“; Produktivitätssteigerungen; Wirtschaftswachstum; zusätzliche Beschäftigung	Vollendung des EG-Binnenmarktes; geringere Transaktionskosten für TNKs; gemeinsame Kontrolle einer restriktiven Geldpolitik; Legitimation nationaler Austeritätspolitik; verbesserte Position in der globalen Währungskonkurrenz	beschleunigter Wandel infolge dynamischer Finanzmärkte; intensivierter, durch Großbanken und institutionelle Anleger vermittelter internationaler Wettbewerb; Stimulus für eine kapitalmarktbasierte Reform der sozialen Sicherungssysteme
Implikationen für die industriellen Beziehungen	keine unmittelbaren Auswirkungen für die industriellen Beziehungen (nur indirekt durch die konjunktur- und beschäftigungsdämpfenden Effekte einer restriktiven Geld- und Finanzpolitik)	Grenzüberschreiten der Wettbewerbsdruck infolge transnationaler Unternehmensstrategien; Flexibilisierung des Arbeitsmarktes (Zunahme atypischer Beschäftigungsformen); Flankierung dieses Prozesses	Zugespitzte Arbeitsmarktkrise infolge restriktiver Geld- und Finanzpolitik; arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Reformdruck; wettbewerbskorporatistische Arrangements	neue Management-Konzepte („Shareholder Value Steuerung“), Wandel der Corporate Governance; finanzielle Partizipation der Beschäftigten (ESOPs: Employee Share-Ownership Plans, betriebliche

		ropäische Mindest- standards		Alterssicherung)
--	--	---------------------------------	--	------------------

Hiervon wurden letztlich weitreichende „economies of scale“, Produktivitätssteigerungen, Wachstumsimpulse und zusätzliche Beschäftigungseffekte erwartet (Cecchini 1988). Von den meisten Unternehmen, vor allem von den Transnationalen Konzernen (TNKs), wurde die Binnenmarkt-Initiative nicht nur begrüßt, sondern z.T. auch aktiv mit vorbereitet (Cowles 1995; van Apeldoorn 2002). Die Gewerkschaften reagierten hingegen sehr viel zurückhaltender und thematisierten auch die sozialen Gefahren, die sich im Zuge des grenzüberschreitenden Wettbewerbsdrucks abzeichneten: Privatisierungsprozesse, Entlassungen, deregulierte und flexibilisierte Arbeitsverhältnisse, Sozialdumping etc. Trotz aller Kritik befürworteten sie letztlich jedoch das Integrationsvorhaben, zumal erkennbar wurde, dass es mit Unterstützung von Teilen der Europäischen Kommission gelingen könnte, die Marktintegration – durch gewisse Mindeststandards und den sozialen Dialog – sozial zu flankieren (s.u.).

3. Das Projekt der Europäischen Währungsunion (EWU) war bereits Ende der 80er Jahre als Resultat unterschiedlicher ökonomischer und politischer Interessen und Motive (Sandholtz 1993: 18ff) auf die europäische Agenda gelangt. Die Europäische Kommission betrachtete die EWU als eine notwendige Stabilisierung und Vollendung des EG-Binnenmarktes. Die TNKs erwarteten sich von der EWU sinkende Transaktionskosten, eine größere Markttransparenz und klarere Kalkulationsbedingungen und insgesamt eine wettbewerbspolitische Stärkung des europäischen Wirtschaftsraumes. Die nationalen Regierungen sahen – mit Ausnahme von Großbritannien und Dänemark – in der EWU ganz allgemein die Chance, sich in der globalen Währungskonkurrenz gemeinsam besser behaupten zu können. Zudem erleichterte der Verweis auf europäische Vorgaben nach innen die Legitimation austeritätspolitischer Maßnahmen. Schließlich eröffnete die EWU für einige Länder – Frankreich und Italien – die Option, durch die Vergemeinschaftung der Geldpolitik das zinspolitische Diktat der deutschen Bundesbank zu durchbrechen und Deutschland europapolitisch stärker einzubinden.

Sieht man von Großbritannien einmal ab, so war die konkrete Umsetzung der EWU – die Konvergenzkriterien, der Stabilitätspakt, die Etablierung einer politisch unabhängigen Europäischen Zentralbank (EZB), die Grundzüge der Wirtschaftspolitik – ungeachtet aller Divergenzen und Konflikte von einem relativ breiten Konsens getragen (McNamara 1998: 159ff). Die maßgeblichen politischen Entscheidungsträger, die Zentralbanken wie auch die Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände waren sich einig in dem Ziel, die wirtschaftliche Modernisierung – im Sinne von Haushaltskonsolidierung, flexibilisierten Arbeitsmärkten und reformierten Sozialsystemen – über die EWU voranzutreiben (Gill 1998). Von den Gewerkschaften wurde die Disziplinierung der Geld-, Finanz-, Sozial- und Tarifpolitik hingegen auch mit Sorge betrachtet. Zum einen befürchteten sie, dass der Wegfall des Wechselkursmechanismus, die innereuropäische Lohn-

Konkurrenz stimuliert und den Druck erhöht, wirtschaftliche Ungleichgewichte durch Zugeständnisse bei den Löhnen und Arbeitsbedingungen auszugleichen (Altvater/Mahnkopf 1993: 92ff). Zum anderen kritisierten sie den austeritätspolitischen Zuschnitt der EWU als ein zentrales Hindernis, um in der Europäischen Union mehr Wachstum und Beschäftigung zu ermöglichen (Foden 1996).

Durch den dreifachen Druck von Inflationsvermeidung, Haushaltskonsolidierung und verbesserten betrieblichen Produktivitätskennziffern sind die Gewerkschaften weiter in die Defensive gedrängt worden. Da die Tarifaueinandersetzungen immer mehr durch Lohnzurückhaltung geprägt wurden, blieben die Lohnzuwächse in den 90er Jahren fast durchweg hinter der Produktivitätssteigerung zurück (Schulten/Stückler 2000). Die Disziplinierung der Beschäftigten ist nicht allein den neuen makroökonomischen Rahmenbedingungen geschuldet, sondern auch mikroökonomischen Restrukturierungsmaßnahmen und einem „competitive investment bargaining“ (Müller 1996) in den Unternehmen. Der Druck zur industriellen Reorganisation resultiert zum einen aus dem intensivierten intra-industriellen Handel und zum anderen aus der durch Direktinvestitionen stimulierten unmittelbarer Konkurrenz der Produktionsstandorte. Wie bereits durch den EG-Binnenmarkt, so haben im Vorfeld der EWU die grenzüberschreitenden Direktinvestitionen – zumeist Fusionen und Übernahmen – deutlich zugenommen.² Nachdem sich die Direktinvestitionen zunächst vor allem auf den industriellen Sektor konzentrierten, erstreckte sich die Fusions- und Übernahmepraxis zuletzt auch vermehrt auf Finanzunternehmen wie Groß- und Investmentbanken, Versicherungen und andere institutionelle Anleger (Huffschmid 1999: 72ff).

4. All dies deutet darauf hin, dass die Marktintegration durch die EWU nicht bereits vollendet, sondern erneut angetrieben wird. Dies gilt insbesondere für die Finanzmärkte, die im Zuge des EG-Binnenmarktes zwar liberalisiert, aber noch längst nicht integriert werden konnten (Tsoukalis 1997: 93ff). Wenn seit Ende der 90er Jahre nun ein erneuter Anlauf genommen wird, so ist dies einer ganzen Reihe von Faktoren geschuldet: Erstens hat der gemeinsame monetäre Rahmen der EWU der Finanzmarktintegration einen neuen Schub gegeben, indem er den grenzüberschreitenden Kapital- und Zahlungsverkehr erleichterte (Grahl 2001a) und zugleich die noch bestehenden Regulierungsdefizite – fehlende oder unzureichende Richtlinien oder Verordnungen und eine sehr langwierige Rechtssetzungspraxis – deutlicher hervor treten ließ (Story/Walter 1997: 250ff). Zweitens haben sich die Finanzmärkte, darunter insbesondere die Börsen und Wertpapiermärkte, in den 90er Jahren rapide gewandelt. Dies signalisiert unter anderem die Bereitstellung von (Risiko-)Kapital für den Informations- und Kommunika-

² In den 90er Jahren lagen die jährlichen Wachstumsraten zwischen 20 und 30 Prozent. Fast Zweidrittel davon – 510 von 800 Mrd. US Dollar – sind westeuropäischen TNKs zuzuschreiben (UNCTAD 2000: XXI).

tionssektor (Weber/Possner 2001). Drittens lässt die im Jahr 2000 in Lissabon formulierte Strategie, mit der die Union auf der Grundlage eines integrierten Finanzmarktes „zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt“ (Europäischer Rat 2000: 2) zu werden beansprucht, erkennen, dass der wirtschaftliche Aufschwung und der Erfolg der New Economy in den USA, auch auf die Europäische Union ausstrahlt. Schließlich hoffen nicht wenige, dass die Finanzmarktintegration auch langfristig den Wertpapiermärkten neuen Auftrieb gibt, was wiederum eine wichtige Voraussetzung dafür darstellt, die sog. „demographische Bombe“ mit einer kapitalmarktfINANZIERTEN Alterssicherung zu entschärfen.

Das konkrete Vorgehen bei der europäischen Integration der Finanzmärkte erinnert stark an die Binnenmarkt-Initiative. Wie damals das Programm durch das Weißbuch von Delors und Cockfield abgesteckt wurde, so definiert heute der Aktionsplan für Finanzdienstleistungen (Europäische Kommission 1999a) mit 42 konkreten regulativen Maßnahmen die politische Agenda. Wie die EEA eine veränderte Rechtsetzungspraxis ermöglichte, so wird derzeit durch die Einrichtung von zwei neuen regulativen Ausschüssen – dem EU-Wertpapierausschuss und dem Ausschuss der EU-Wertpapierregulierungsbehörden – der Rechtssetzungsprozess beschleunigt und dem Ministerrat und dem EU-Parlament partiell entzogen (Europäische Kommission 2001a). Und wie damals die Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände, allen voran der European Round Table of Industrialists (ERT), den EG-Binnenmarkt einforderten, so drängen heute die Interessenverbände im Finanzsektor und der im März 2001 initiierte European Round Table of Financial Services (ERF) auf eine rasche Umsetzung der Finanzmarktintegration (Financial Times, 25.02.02: 2).

Für die industriellen Beziehungen ist diese Entwicklung vor allem insofern von Bedeutung, als sich mit der Integration der Finanzmärkte auch die Formen der Corporate Governance, insbesondere die Beziehungen zwischen Eigentümern und Management verändern. Anglo-amerikanische Kriterien der Unternehmensführung – mit einer stärkeren Gewichtung der Shareholder-Interessen – gewinnen vielfach an Gewicht. Nachdem sich diese Verschiebung bereits im Vorfeld der EWU angekündigt hat, wird sie inzwischen weiter beschleunigt. Zur Diskussion stehen nicht nur die Aktualisierung der Wertpapierdienstleistungsrichtlinie und der Kapitaladäquanzrichtlinie, sondern auch die Liberalisierung von Pensionsfondsgeschäften, ein europäischer Pass für Anleger, ein einheitlicher Prospekt für die Herausgabe von Aktien, gemeinsame Standards der Bilanzierung und Rechnungsprüfung, das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft, die Übernahmerichtlinie etc. Nicht alle nationalen Regulierungen werden dabei harmonisiert. Gerade im Bereich der Corporate Governance bleiben auch zukünftig gravierende nationale Unterschiede bestehen. Im Zeichen grenzüberschreitender Kapitaltransaktionen und eines entstehenden gemeinsamen Marktes der Unternehmenskontrolle bedeutet dies zugleich allerdings auch, dass sich die verblei-

benden nationalen Besonderheiten im Vergleich sog. „best practices“ behaupten und dem Urteil der Finanzmärkte überantworten müssen (Lannoo 1999).

3. Neue Formen sozialer Konzertierung und korporatistischer Integration im europäischen Mehrebenensystems

Der Verlauf der europäischen Integration hat seit den 80er Jahren eine zunehmend integrierte *europäische Ökonomie* hervorgebracht. Dies gilt vor allem für die Waren-, Kapital- und Geldverhältnisse, nicht jedoch für die Systeme der industriellen Beziehungen. Ungeachtet der umfassenden Reorganisation des europäischen Kapitalismus weisen diese auf den ersten Blick eine erstaunliche Stabilität auf (Traxler u.a. 2001). Selbst dort wo Anpassungen und Veränderungen stattgefunden haben, führten diese keineswegs nur zu Deregulierungen und einem damit einhergehenden Bedeutungsverlust kollektiver Regelungssysteme, sondern folgten in der Regel nationalen Entwicklungspfaden ohne deren tragende Institutionen grundlegend in Frage zu stellen. Bis zu einem gewissen Grade kann sogar von einem Wiedererstarken organisierter industrieller Beziehungen gesprochen werden. Auf unterschiedlichen Ebenen wurden neue Formen sozialer Konzertierung hervorgebracht und die Gewerkschaften organisationspolitisch aufgewertet. Diese Entwicklung kann zum Teil als Reaktion auf diejenigen Widersprüche und soziale Probleme interpretiert werden, die mit der Entstehung der neuen europäischen politischen Ökonomie verbunden sind (Bieling/Steinhilber 2000). Dabei geht es nicht zuletzt darum, deren Legitimation durch die Beteiligung und Integration der Gewerkschaften bzw. ihrer führenden Repräsentanten auf eine breitere soziale Grundlage zu stellen.

3.1. Wandel des Korporatismus in Europa

Hinter dem Konzept des Korporatismus steht zunächst eine eher formale Beschreibung eines besonderen Interaktionsgefüges zwischen dem Staat und einer begrenzten Anzahl privilegierter Interessengruppen, insbesondere den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Die Korporatismusforschung beschäftigt sich demnach vor allem mit der Analyse der organisatorischen und institutionellen Arrangements der Interessenvermittlung, ohne hiermit bereits eine bestimmte inhaltliche Ausgestaltung zu verbinden. Korporatistische Strukturen können vielmehr in ganz verschiedenen politischen Regimen existieren und sehr unterschiedlichen politischen Zielen dienen (Schmitter 1979). So wurde z.B. in den Korporatismusdebatten der 70er Jahre in der Regel zwischen einem „*autoritären Korporatismus*“, der sich in vielen europäischen Staaten in den 20er und 30er Jahren entwickelt hatte und dessen Prototyp der italienische Faschismus darstellt, und einem „*liberalen (Neo-)Korporatismus*“ unterschieden, der sich in zahlreichen west- und nordeuropäischen Ländern nach dem Zweiten Weltkrieg herausgebildet hat (Lehmbruch 1979).

Als gemeinsames Charakteristikum aller Korporatismusvarianten gilt die Regulierung von Verteilungskonflikten im Rahmen institutionalisierter Formen der Interessenvermittlung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, mit dem Ziel deren politische Einbindung in die politische und ökonomische Steuerung des Staates si-

cherzustellen (ebd.: 151f). Die konkreten Formen korporatistischer Arrangements, ihre wesentlichen politischen Projekte und substantiellen Ergebnisse hängen jedoch weitgehend von den spezifischen historischen Bedingungen ab. Zudem reflektieren sie die jeweiligen sozioökonomischen Rahmenbedingungen und damit verbundenen Machtpositionen verschiedener sozialer Gruppen. Während der Korporatismus in seinen autoritären Formen im Wesentlichen zur politischen Unterdrückung einer unabhängigen Arbeiterbewegung beigetragen hat, führte der liberale Korporatismus in vielen Ländern zu einer erheblichen Stärkung und weitreichenden Einflussmöglichkeiten unabhängiger Gewerkschaften (Higgins 1985).³

Der Neo-Korporatismus nach dem Zweiten Weltkrieg lässt sich als eine spezifische politische Ausdrucksform eines „fordistischen Klassenkompromisses“ (Lipietz 1992) interpretieren. Letzterer basierte darauf, dass die Gewerkschaften ihre sozialistischen Transformationsvorstellungen (z.B. die Vergesellschaftung von Schlüsselindustrien oder die Umsetzung einer umfassenden Wirtschaftsdemokratie) aufgaben und die Unternehmen sich mit einem ausgeprägten Wohlfahrtsstaat, hochgradig institutionalisierten industriellen Beziehungen und einem auf Vollbeschäftigung orientierten makroökonomischen Regime arrangierten. Den substantiellen Kern des „fordistischen Korporatismus“ bildete eine Einkommenspolitik, die auf eine Verbindung von Preisstabilität und Vollbeschäftigung im Rahmen einer staatlichen Politik keynesianischer Makrosteuerung zielte (Lehmbruch 1979). Sie hatte dabei „largely the function of integrating organized labor into the economic status quo“ (ebd.: 171). Im Rahmen eines „politischen Tausches“ verzichteten die Gewerkschaften de facto auf eine Umverteilung des Nationaleinkommens durch eine expansive Lohnpolitik. Sie praktizierten statt dessen eine Politik der Lohnzurückhaltung, als sich die (realen) Lohnerhöhungen am Produktivitätsfortschritt orientierten und die Verteilungsverhältnisse zwischen Arbeits- und Gewinneinkommen festgeschrieben wurden. Als „Gegenleistung“ akzeptierten die Arbeitgeber in der Regel die Durchsetzung einer egalitäreren Lohnstruktur, während der Staat vor allem Steuererleichterungen, den Ausbau von sozialen Leistungen sowie eine Erweiterung sozialer Partizipations- und Mitbestimmungsrechte in den „politischen Tausch“ einbrachte.

Das Scheitern der keynesianischen Einkommenspolitik in den 70er Jahren reflektierte in mehrfacher Hinsicht den fragilen Charakter der korporatistischen Arrangements. Unter den Bedingungen von Vollbeschäftigung und hohen ökonomischen Wachstumsraten waren die Gewerkschaften oft nicht in der Lage, ihre Zusagen für eine moderate Lohnpolitik einzuhalten. Dies wurde insbesondere Ende der 60er Jahre

³ Oft wurde die Herausbildung korporatistischer Arrangements von Gemeinschaftsideologien begleitet, die die Existenz prinzipiell unterschiedlicher sozialer Interessen verneinten. In der Praxis war jedoch eher die Logik einer „antagonistischen Kooperation“ (Glotz 1982) bestimmend, so dass die unterschiedlichen Interessen nicht aufgehoben, sondern lediglich auf der Grundlage jeweils institutionalisierter „historischer Klassenkompromisse“ in bestimmter Weise miteinander vermittelt wurden.

deutlich, als es in vielen europäischen Ländern zu einem Aufschwung militanter betrieblicher Gewerkschaftspolitik und zahlreichen „wilden Streiks“ kam. Unter den Bedingungen einer wachsenden Massenarbeitslosigkeit verschob sich seit Mitte der 70er Jahre die Kritik an der keynesianischen Einkommenspolitik jedoch zusehends von den Arbeitnehmern hin zu den Unternehmen. Letztere waren immer weniger bereit, den politischen Preis für die korporatistische Einbindung der Gewerkschaften zu bezahlen und gingen stattdessen dazu über, einen grundlegenden Wandel in der Wirtschafts- und Sozialpolitik einschließlich einer weitreichenden Deregulierung und Flexibilisierung der industriellen Beziehungen einzufordern. Im Zeichen einer angebotsorientierten, oft stark neoliberal ausgerichteten Wirtschaftspolitik erodierten in den meisten Ländern anschließend die fordistisch-keynesianischen Kompromissstrukturen. Das Ende der keynesianischen Einkommenspolitik wurde von vielen Beobachtern zugleich als eine grundlegende Krise oder gar als das definitive Ende des Korporatismus gedeutet.

In der Praxis entstanden jedoch bereits seit Mitte der 80er Jahre wieder zahlreiche neue Formen sozialer Konzertierung, die in den 90er Jahren dann sogar eine regelrechte Renaissance des nationalen Korporatismus einleiteten (Schmitter/Grote 1999; Fajertag/Pochet 2000). Inhaltlich haben diese neuen Formen sozialer Konzertierung und korporatistischer Einbindung mit den korporatistischen Arrangements der fordistischen Periode jedoch nur noch wenig gemeinsam. Die korporatistische Kooperation zielt nicht mehr wie noch im keynesianischen Modell auf eine möglichst reibungslose Interaktion der makroökonomischen Politikfelder, sondern konzentriert sich voll und ganz auf die Steigerung nationaler Wettbewerbsfähigkeit. Um die grundlegenden Unterschiede des *fordistischen* und des *postfordistischen Korporatismus* deutlich zu machen, wird in der Literatur von einer Transformation des „Nachfrage- zum Angebotskorporatismus“ (Traxler 2000) oder des „sozialen Korporatismus“ zum „Wettbewerbskorporatismus“ (Rhodes 1998) gesprochen.

3.2. Ein europäisches Mehrebenensystem sozialer Konzertierung

In der Europäischen Union sind die industriellen Beziehungen heute auf unterschiedlichen Ebenen in vielfältige neue Formen sozialer Konzertierung eingebettet, deren grundlegende Funktion darin besteht, die Beschäftigten und Gewerkschaften in die anhaltenden Restrukturierungsprozesse des europäischen Kapitalismus aktiv einzubeziehen (Europäische Kommission 2002). Auch in Bezug auf die industriellen Beziehungen zeichnen sich die Konturen einer neuen Mehrebenen-Regulation ab, die sich über den neuen nationalen „Wettbewerbskorporatismus“ hinaus, auch auf spezifische „betriebliche Wettbewerbsbündnisse“ sowie einen weitgehend „symbolischen Euro-Korporatismus“ stützt (Tab. 2).

Tab. 2: Europäisches Mehrebenensystem sozialer Konzertierung
(Quelle: Eigene Zusammenstellung)

	Nationale (regionale/ lokale) Ebene	Betriebliche Ebene	Europäische Ebene
Typus sozialer Konzertierung	Nationaler Wettbewerbskorporatismus	Betriebliche Wettbewerbsbündnisse	Symbolischer Euro-Korporatismus
Institutionen	<ul style="list-style-type: none"> • Soziale Pakte (auf nationaler Ebene) • <i>Territoriale Beschäftigungspakte (auf regionaler/lokaler Ebene)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebliche Pakte für Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Sozialer Dialog (auf intersektoraler und sektoraler Ebene) • Makroökonomischer Dialog • Zahlreiche tripartistische Konsultationsgremien im Bereich des Beschäftigungs-, Regional-, Struktur-, Industriepolitik u.v.a..
Wesentliche Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung nationaler/regionaler Wettbewerbsfähigkeit durch Lohnzurückhaltung, Senkung von Sozialkosten und Unternehmenssteuern • Erfüllung der EWU Konvergenz-Kriterien und des Stabilitätspaktes 	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit durch Konzessionen der Beschäftigten in Bezug auf Lohn und Arbeitsbedingungen • Einführung neuer Formen der Arbeitsorganisation • Einbindung der Beschäftigten in transnationale Restrukturierungsprojekte 	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der politischen Akzeptanz und Legitimation der zentralen EU Projekte • Integration der Gewerkschaften in die Restrukturierung des europäischen Kapitalismus
Einfluss der EU Politik	<ul style="list-style-type: none"> • Europäisches Benchmarking „nationaler Modelle“ • Einbeziehung der „Sozialpartner“ in die nationale Umsetzung europäischer Vereinbarungen wie z.B. die Nationalen beschäftigungspolitischen Aktionspläne (NAP) • <i>Einbeziehung der „Sozialpartner“ in die EU-geförderten regionalen Entwicklungsprojekte (auf regionaler/lokaler Ebene)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • „Europäisches Modell“ einer neuen „partnerschaftlichen“ Arbeitsorganisation • Sozialer Dialog auf betrieblicher Ebene • Soziale Verantwortung der Unternehmen bei Restrukturierungen • Informations- und Konsultationsrechte • Europäische Betriebsräte 	<ul style="list-style-type: none"> • Finanzielle und institutionelle Unterstützung der europäischen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen

Nationale Ebene: Wettbewerbskorporatismus

Mit Ausnahme von Frankreich und Großbritannien existierten am Ende der 90er Jahre in fast allen EU-Staaten sogenannte „soziale Pakte“ oder andere tripartistische Arrangements auf nationaler Ebene (Pochet/Fajertag 2000). Während in einigen Ländern (z.B. Österreich und Dänemark) der nationale Korporatismus eine relativ kontinuierliche Traditionslinie aufweist, die bis in die fordistische Ära zurückgeht, kam es in anderen Ländern (z.B. den Niederlanden oder Irland) bereits in den 80er Jahren zu einer Wiederbelebung nationaler korporatistischer Arrangements. In den meisten EU-Staaten entstanden die neuen sozialen Pakte jedoch erst in den 90er Jahren. Hierunter befanden sich auch zahlreiche Länder Südeuropas (Italien, Spanien, Portugal, Griechenland), die nicht alle auf eine langjährige Tradition des fordistischen Korporatismus zurückblicken können.

Die Renaissance des nationalen Korporatismus in Europa wurde hauptsächlich durch drei Entwicklungen bedingt: Zunächst war die Entstehung der neuen Sozialpakete in vielen Ländern unmittelbar mit dem Bestreben der nationalen Regierungen verbunden, die Konvergenzkriterien zur Teilnahme an der Europäischen Währungsunion zu erfüllen. Insbesondere in den südeuropäischen Ländern stellte die nationale Einbindung der Gewerkschaften und deren Verpflichtung auf eine zurückhaltende Lohnpolitik eine wesentliche Voraussetzung dafür dar, die nationalen Inflationsraten nach unten zu drücken und die Haushaltsdefizite zu reduzieren (Hassel 2000). *Zweitens* wurde nach den zwischenzeitlichen Wahlerfolgen sozialdemokratischer Parteien und der Bildung von Mitte-Links-Koalitionen in zahlreichen europäischen Ländern die Schaffung neuer korporatistischer Allianzen nicht nur aus pragmatischen, sondern auch aus politisch-konzeptionellen Gründen begrüßt und gefördert (Bieling 2000). Schließlich waren *drittens* diejenigen Länder, deren Wirtschafts- und Sozialpolitik wie z.B. in den Niederlanden, Dänemark oder auch Irland besonders stark durch korporatistische Strukturen geprägt wurde, in Bezug auf ihre Wachstums- und Beschäftigungsentwicklung in den 90er Jahren besonders erfolgreich. Vor diesem Hintergrund erlangten diese Staaten innerhalb Europas den Status vieldiskutierter „Reformmodelle“, die durch die EU im Rahmen ihres neuen politischen Benchmarking und Best-Practice-Vergleichs zur Nachahmung propagiert wurden. Jenseits aller nationalen Besonderheiten stehen in den neuen sozialen Pakten drei eng miteinander verbundene politische Ziele im Mittelpunkt, die als der Kern des nationalen Wettbewerbskorporatismus interpretiert werden können:

- die Verpflichtung der Gewerkschaften auf eine Politik der Lohnzurückhaltung in Verbindung mit der Akzeptanz größerer Einkommensdifferenzen und einer stärkeren Koppelung von Lohnbestandteilen an das Unternehmensergebnis;
- die Reorganisation der arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Regulierung, um die Lohn- und Lohnnebenkosten zu reduzieren; und
- der Umbau der Steuersysteme durch eine sukzessive Lastenverschiebung von den direkten zu den indirekten Steuern und eine signifikante Reduzierung der Unternehmenssteuern.

Den wichtigsten politischen Bereich innerhalb des nationalen Wettbewerbskorporatismus bildet die Lohnpolitik. Dies ist insofern wenig erstaunlich, als ein wesentliches Ziel korporatistischer Bündnisse seit jeher darin bestand, eine moderate oder zurückhaltende Lohnentwicklung abzusichern. Allerdings haben die Begriffe „moderat“ und „zurückhaltend“ im Laufe der Zeit einen wichtigen Bedeutungswandel vollzogen. Sie werden gegenwärtig nicht mehr – wie noch im Rahmen der keynesianischen Einkommenspolitik – mit einer „produktivitätsorientierten“ Lohnpolitik, sondern mit einer „wettbewerbsorientierten“ Lohnpolitik assoziiert, die mit Lohnabschlüssen unterhalb des Produktivitätsfortschritts dazu beitragen soll, die nationale Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern (Schulten 2001a). In fast allen nationalen Sozialpakten wurden mehr oder weniger verbindliche Lohnrichtlinien vereinbart, die entweder direkt darauf zielten, die Lohnentwicklungen in den wichtigsten Konkurrenzländern zu unterbieten, oder ganz allgemein eine Reduzierung der Arbeitskosten durch ein Politik der Lohnzurückhaltung, d.h. eine Nichtausschöpfung der Produktivitätsentwicklung vorsahen (Tab. 3). Die Verschiebung der lohnpolitischen Zielsetzungen im nationalen Wettbewerbskorporatismus unterstreicht damit einmal mehr die gegenüber dem fordistischen Korporatismus grundlegend veränderte Interessen- und Machtkonstellation zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften (Traxler 2000: 415).

Der nationale Wettbewerbskorporatismus stützt sich neben der Lohnpolitik auch auf die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (Hassel/Ebbinghaus 2000). Auch diesbezüglich haben sich die Zielsetzungen grundsätzlich gewandelt. Während im Kontext des fordistischen Korporatismus die wohlfahrtsstaatlichen Leistungen im „politischen Tausch“ noch eher weiter ausgebaut worden waren, geht es nun um die Reorganisation der fordistischen Sozialversicherungssysteme. Durch die Kürzung von sozialen Leistungen und eine stärkere Privatisierung sozialer Sicherheit sollen die Sozialkosten der Arbeitgeber und des Staates gesenkt werden.

Vor diesem Hintergrund gewinnt der „politische Tausch“ innerhalb des Wettbewerbskorporatismus einen deutlich asymmetrischen Charakter. Den Gewerkschaften werden weitreichende lohnpolitische Vorleistungen abgefordert, denen nur selten klar definierte Gegenleistungen (z.B. Arbeitszeitverkürzungen oder Steuererleichterungen) gegenüberstehen. Oft bleibt ihnen nur die unbestimmte Hoffnung auf ein durch Lohnzurückhaltung induziertes Beschäftigungswachstum (Hassel 1999: 30). Dabei wird den Gewerkschaften abverlangt, dass sie sich eine neoliberale Problemdeutung zu eigen machen, wonach die ökonomischen Probleme vor allem aus einer Überregulierung der Wirtschaft und zu hohen Arbeits- und Sozialkosten resultieren. Dennoch haben sich die Gewerkschaften in den meisten Ländern auf den neuen Wettbewerbskorporatismus eingelassen.⁴ Dies liegt nicht zuletzt daran, dass er zu einer Sta-

⁴ Die Entwicklung neuer sozialer Pakte auf nationaler Ebene wird vielfach von neuen Formen tripartistischer Zusammenarbeit auf sub-nationaler Ebene begleitet (z.B. auf der Ebene von Bundesländern, Regionen, Provinzen oder lokalen Gliederungen). Hierzu gehören unter anderem die sogenannten „territoriale Beschäftigungspakte“, die politisch und finanziell durch

bilisierung der nationalen Institutionen der industriellen Beziehungen beiträgt und damit – trotz der Mitgliederverluste und schwindenden Arbeitskampffähigkeit – die Bedeutung der Gewerkschaften als politisch relevanten Akteur auf nationaler Ebene festschreibt (Deppe 2000).

Tab. 3. Lohnpolitische Orientierungen im nationalen Wettbewerbskorporatismus
(Quelle: Schulten/Stückler (2000: 16f.)

Land	Vereinbarung	Lohnpolitische Regelungen und Empfehlungen
Belgien	Gesetzliche Lohnnorm (1996) Nationale Tarifvereinbarung (1998/2001)	Koppelung der Löhne an die Lohnentwicklung in Frankreich, Deutschland und den Niederlanden
Dänemark	Sozialpartnerschaftliche Absprache (1987)	Lohnentwicklung nicht über der Entwicklung in den Nachbarländern
Deutschland	Bündnis für Arbeit (2000)	Empfehlung: Beschäftigungsorientierte Tarifpolitik: Verteilungsspielraum basiert auf Produktivitätszuwachs
Griechenland	Vertrauenspakt (1997)	Empfehlung: Nominallöhne sollen Inflationsrate und Teil des Produktivitätszuwachses widerspiegeln
Finnland	Nationale Sozialpakete (1991/95/98) Trilaterale Kommission zur Einkommenspolitik (1995)	Lohnstopp bzw. allgemeine Lohnzurückhaltung Lohnformel: Produktivität plus Zielinflationsrate der nationalen Zentralbank (bzw. EZB)
Italien	Nationale Sozialpakete (1993/98)	Orientierung der sektoralen Lohnvereinbarung an der (europäischen) Inflationsrate, zusätzlich betriebliche Tarifvereinbarungen
Irland	Nationale Sozialpakete (1987/90/94/97/2000)	Konkrete Lohnleitlinien für maximale Lohnerhöhungen
Niederlande	Bilaterale Vereinbarungen in der Stiftung für Arbeit: (1982/93/99)	Empfehlung: Moderate Lohnpolitik zur Steigerung der Kapitalrentabilität und Wettbewerbsfähigkeit
Norwegen	Nationale Sozialpakete (1992/99)	Empfehlung: Lohnentwicklung soll sich an den wichtigsten Handelspartnern orientieren
Portugal	Beschäftigungspakt (1996)	Unterstützung jährlicher Lohnleitlinien im Rahmen des Wirtschafts- und Sozialrates
Schweden	Vereinbarung für den Industriesektor (1997)	Empfehlung: „Europa-Norm“: Löhne sollen nicht schneller als der europäische Durchschnitt steigen

die Europäische Kommission im Rahmen der europäischen Struktur- und Regionalpolitik gefördert werden (Europäische Kommission 1999b). Obwohl sich diese regionalen Pakte im Hinblick auf ihre Arbeitsweise und ihre konkreten politischen Projekte stark voneinander unterscheiden, haben sie alle das Ziel, die regionale Attraktivität für neue wirtschaftliche Initiativen und Investitionen zu verbessern. In dieser Hinsicht ergänzen die regionalen Pakte die nationalen Sozialpakete als eine Art „wettbewerbsorientierter Meso-Korporatismus“.

Betriebliche Ebene: betriebliche Wettbewerbsbündnisse

Parallel zur Reorganisation der industriellen Beziehungen auf nationaler Ebene kam es auf betrieblicher Ebene zur Herausbildung eines neuen „postfordistischen Produktionsmodells“ (Dörre 2001a). Dieses stützt sich als Ergebnis einer grundlegenden Restrukturierung der gesamten Unternehmensorganisation auf zahlreiche Aspekte: so z.B. die Einführung neuer Informationstechnologien, neue Formen der Arbeitsorganisation, (transnationale) Fusionen und Unternehmensübernahmen, die Herausbildung international integrierter Wertschöpfungsketten, die Aufteilung der Unternehmen in weitgehend eigenständige Geschäftsbereiche und Profitcenter, permanente Veränderungen der Unternehmensorganisation im Zuge von In- und Outsourcing-Strategien oder neue, sich am Shareholder Value orientierende Managementstrategien (Dörre 2001b). All diese Entwicklungen haben weitreichende Konsequenzen für die Gestaltung der industriellen Beziehungen. Durch sie ist eine Entwicklungsdynamik entstanden, die auch von der betrieblichen Seite her zentrale Elemente bisheriger Kompromissstrukturen in Frage stellt. Während das traditionelle fordistische Produktionsmodell mit einer umfangreichen nationalen Arbeitsregulierung, insbesondere mit sektoralen oder sogar nationalen Flächentarifverträgen verbunden war, scheint das postfordistische Produktionsmodell auf weitgehend deregulierte und dezentralisierte industrielle Beziehungen hinauszulaufen.

Unter den Bedingungen weltweit deregulierter Finanzmärkte, eines zunehmenden Verdrängungswettbewerbs in zahlreichen Marksegmenten sowie einer noch immer sehr hohen Massenarbeitslosigkeit impliziert der Übergang zum neuen postfordistischen Produktionsmodell eine dreifache Verschiebung der betrieblichen Machtbeziehungen:

- An erster Stelle steht eine bedeutsame Machtverschiebung zwischen der Unternehmensleitung und den Beschäftigten. Die Unternehmen verfügen über immer neue (tatsächliche oder potentielle) „Exit-Optionen“, die es ihnen ermöglichen immer öfter aus der nationalen Arbeitsregulierung „auszusteigen“. Allein die Drohung von Betriebsschließungen, Standortverlagerungen oder die Verschiebung von Investitionsplänen reicht oftmals schon aus, den Beschäftigten soziale Zugeständnisse bei Löhnen und Arbeitsbedingungen abzurufen.
- Darüber hinaus lässt sich zweitens eine grundlegende Machtverschiebung zwischen dem lokalen und zentralen Management beobachten. In dem Maße, wie auch innerhalb der Unternehmen immer mehr marktorientierte Steuerungsmethoden eingeführt werden, steht das lokale Management unter wachsendem Wettbewerbsdruck, seine kurzfristigen Leistungsvorgaben zu erfüllen. Insbesondere in transnationalen Konzernen werden die lokalen Einheiten einem permanenten – vielfach grenzüberschreitenden – Benchmarking-Prozess ausgesetzt, der auf die konzernweite Verbreitung von „besten Praktiken“ und eine Intensivierung des konzerninternen Standortwettbewerbs abzielt. Dieser erfasst zunehmend auch arbeitsbezogene Themen wie Arbeitsproduktivität, Lohnvereinba-

rungen, Dauer und Flexibilität der Arbeitszeit, Fehlzeiten und Krankenstände, Fragen der Arbeitsorganisation usw. (Marginson/Schulten 1999).⁵

- Schließlich kommt es mit der zunehmenden Dominanz der internationalen Kapitalmärkte drittens zu einer deutlichen Machtverschiebung zugunsten der Kapitalanleger. Neben den Großbanken gewinnen insbesondere die institutionellen Anleger (Versicherungen, Investment- und Pensionsfonds) an Bedeutung. Im Zuge von Shareholder-Value-Ansätzen, für die die Börsennotierung die wichtigste Zielgröße darstellt, sehen sich die Unternehmen veranlasst, ihre Entwicklungsstrategien an kurzfristigen Gewinnerwartungen zu orientieren. Die Unternehmensrestrukturierung wird hierdurch zu einem Prozess, der ständig darauf ausgerichtet ist, alle Unternehmensbereiche, die nicht die entsprechenden Gewinnerwartungen erfüllen können, abzustoßen.

Vor diesem Hintergrund hat sich in den 90er Jahren mit den sogenannten „betrieblichen Bündnissen für Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit“ auch auf betrieblicher Ebene ein neuer Typus sozialer Konzertierung etabliert (Sisson et. al. 1999). Die neuen betrieblichen Wettbewerbspakte, deren Entstehung in vielen europäischen Ländern beobachtet werden konnte (Sisson/Artiles 2000), basieren auf Bündnissen zwischen dem lokalem Management und der lokalen Arbeitnehmervertretung, wobei letztere auch häufig von der lokalen Gewerkschaftsvertretung unterstützt wird. Im Kern zielen diese Arrangements auf die Integration der Kernbelegschaften in eine Strategie der permanenten Restrukturierung und eine kontinuierliche Verbesserung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit. Dabei können sie im Detail recht verschiedene Formen annehmen und eine große Bandbreite von Themen bearbeiten. Insgesamt reflektieren die betrieblichen Wettbewerbsbündnisse jedoch die veränderten Machtbeziehungen auf der betrieblichen Ebene und die strukturelle Defensivposition der Beschäftigten.

Ein wesentlicher Bereich innerhalb der betrieblichen Wettbewerbsbündnisse stellt die Einführung neuer Formen der Arbeitsorganisation dar. Zu Beginn der 90er Jahre wurde der Übergang zu einem neuen post-fordistischen Produktionsmodell vielfach als Chance betrachtet, die alte tayloristische Arbeitsorganisation mit ihren streng hierarchischen Arbeitsanordnungen zu überwinden und neue innovative und partizipationsorientierte Formen der Arbeitsorganisation einzuführen. Die neue innovative Arbeitspolitik sollte die Arbeitsproduktivität erhöhen und zugleich die Arbeitsbedingungen verbessern, kurzum, einen Win-Win-Prozess als Basis für einen neuen betrieblichen Leistungskompromiss einleiten. In der Praxis sind diese Erwartungen im Verlauf der 90er Jahre jedoch vielfach enttäuscht worden (Dörre 2001b). Auch wenn sich in einigen Unternehmen durchaus Beispiele für neue innovative Formen der Arbeitsorganisation identifizieren lassen, so scheint sich gegenwärtig der über Standort-

⁵ Für das zentrale Management bildet das Benchmarking-Verfahren ein wichtiges Druckmittel gegenüber dem lokalen Management, dem wiederum oft nichts anderes übrig zu bleiben scheint, als den Druck an die Beschäftigten weiterzugeben.

konkurrenzen und Shareholder-Value-Orientierung vermittelte betriebliche Wettbewerbsdruck eher als eine bedeutsame Barriere für eine innovative Arbeitspolitik zu erweisen. In einigen Bereichen kommt es sogar zu einer Re-Taylorisierung der Arbeitsorganisation.

Die Einbindung der Kernbelegschaften in die neuen betrieblichen Wettbewerbspakte stützt sich demnach weniger auf die Einführung neuer arbeitnehmerorientierter Formen der Arbeitsorganisation, sondern vielmehr auf die Etablierung eines neuen Typus von „Concession Bargaining“ (Sisson/Artiles 2000: 117). Um mögliche Arbeitsplatzverluste zu verhindern, sind die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen – oft mit großer Unterstützung der Kernbelegschaften – vielfach dazu bereit, soziale Zugeständnisse im Bereich von Löhnen, Arbeitszeiten oder sonstigen Arbeitsbedingungen zu machen. Als Gegenleistung erhalten sie dafür vom Arbeitgeber manchmal die Zusage für neue Investitionen, meistens jedoch lediglich das Versprechen, für eine bestimmte Zeitperiode auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten. Ursprünglich entstanden die betrieblichen Wettbewerbsbündnisse vor allem aus akuten betrieblichen Krisensituationen heraus. In der Zwischenzeit haben sie sich auch in ökonomisch erfolgreichen Unternehmen etabliert. Sie können demnach mit Recht als eine neue Form der Arbeitsregulierung und sozialer Konzertierung auf betrieblicher Ebene angesehen werden (Mauer/Seifert 2001).

Die neuen betrieblichen Wettbewerbsbündnisse haben insgesamt den Trend zu einer Dezentralisierung der industriellen Beziehungen in Europa verstärkt. Dies wird besonders in denjenigen Fällen deutlich, in denen – in Gestalt einer Art von „wild-cat cooperation“ – die betrieblichen Wettbewerbsbündnisse mehr oder weniger offen gegen gültige Arbeitsgesetze oder tarifvertragliche Bestimmungen verstoßen. Die Verbreitung der betrieblichen Wettbewerbspakte erhöht demnach den Druck, die bestehende Arbeitsmarktregulierung zu flexibilisieren und den Unternehmen mehr betriebliche Gestaltungsspielräume zu geben. Tatsächlich lässt sich in fast allen europäischen Ländern in den 90er Jahren ein Prozess der „organisierten Dezentralisierung“ beobachten, in dem viele gesetzliche und tarifvertragliche Bestimmungen gelockert und den Unternehmen eine flexiblere Anwendung oder gar eine „regulierte Abweichung“ erlaubt wurden (Traxler u.a. 2001: 119ff). Die Entwicklung der neuen betrieblichen Wettbewerbsbündnisse steht daher auch nicht im Widerspruch zur Neubelebung korporatistischer Strukturen auf nationaler Ebene. Im Gegenteil, in vielen europäischen Ländern haben die nationalen Sozialpakete den Prozess der „organisierten Dezentralisierung“ oft entscheidend gefördert. Der nationale Wettbewerbskorporatismus und die betrieblichen Wettbewerbsbündnisse ergänzen sich gegenseitig in dem Ziel, die Beschäftigten in den Prozess der wettbewerbsorientierten Restrukturierung einzubinden.

Europäische Ebene: Symbolischer Euro-Korporatismus

Die jüngsten Kernprojekte der europäischen Integration waren darauf ausgerichtet, die wettbewerbsorientierte Restrukturierung des europäischen Kapitalismus voranzutreiben. Sie wurden bis zu einem gewissen Grade aber auch von der Entwick-

lung einer neuen europäischen Arbeits- und Sozialpolitik begleitet, in deren Folge „quasi-korporatistische Strukturen“ auf europäischer Ebene entstanden (Falkner 1998). Die wachsende Bedeutung der europäischen Arbeits- und Sozialpolitik kann dabei als Ausdruck eines politischen Kompromisses mit denjenigen sozialen Kräften interpretiert werden, die die bestehenden Ungleichgewichte zwischen ökonomischer und sozialer Integration kritisiert haben und die ihre Unterstützung für die ökonomischen Kernprojekte – zumindest potentiell – hätten verweigern können. Vor allem die Gewerkschaften haben im Kontext des EG-Binnenmarktes und der EWU wiederholt auf ein mögliches „Sozialdumping“ und die Aushöhlung nationaler Arbeits- und Sozialstandards hingewiesen. Diese Kritik an einer einseitig auf Markintegration zielenden EU-Politik wurde bereits Mitte der 80er Jahre von der Europäischen Kommission unter Leitung ihres damaligen Kommissionspräsidenten Jacques Delors aufgegriffen und in die Forderung nach einer „sozialen Dimension“ des europäischen Integrationsprozesses umgemünzt (Ross 1995). Delors selbst präsentierte hierzu seine Vorstellungen zunächst auf dem Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) 1988 in Stockholm und später dann auch noch auf dem Kongress des englischen Trade Union Congress (TUC) in Bournemouth, wo es ihm gelang, eine breite Unterstützung der europäischen Gewerkschaften zu gewinnen, die seitdem eine deutlich positivere Haltung gegenüber der weiteren Vertiefung der ökonomischen Integration einnahmen (Dølvik 1998).

Hinter dem Begriff der „sozialen Dimension“ verbarg sich zunächst nicht viel mehr als eine propagandistische Formel zur Verankerung von Gewerkschaftszielen. Erst mit der Verabschiedung der „Europäischen Sozialcharta“ und dem sich hieran anschließenden Sozialpolitischen Aktionsprogramm von 1989 nahm die „soziale Dimension“ eine konkrete Gestalt an, die 1991 dann im Sozialprotokoll und Sozialabkommen des Vertrages von Maastricht konstitutionell weiter fortgeschrieben wurde. Über die in diesem Zusammenhang entstandenen sozialpolitischen Initiativen gelang es, bestimmte europäische Mindeststandards im Bereich von Arbeitnehmerrechten und Arbeitsbedingungen festzuschreiben, um damit den Befürchtungen eines zunehmenden sozialen Dumpings in Europa entgegenzutreten. Darüber hinaus bemühte sich die Europäische Kommission darum, die tripartistische Zusammenarbeit auf europäischer Ebene weiter auszubauen. Auf Initiative von Delors wurde bereits 1985 in Val Duchesse der sogenannte „soziale Dialog“ ins Leben gerufen. Seither finden regelmäßig Treffen zwischen Vertretern des EGB, der die Privatwirtschaft repräsentierenden Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände (UNICE) sowie der Europäischen Zentrale der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) statt. Als Ergebnis dieser Gespräche wurden zahlreiche gemeinsame Stellungnahmen verabschiedet, die zunächst jedoch lediglich einen empfehlenden und in der Regel recht allgemein gehaltenen Charakter hatten. Erst mit der Verabschiedung des Maastrichter Sozialabkommens von 1991 (das 1997 ohne nennenswerte inhaltliche Veränderungen in den Amsterdamer Vertrag übernommen wurde) gelang es, den „sozialen Dialog“ auf eine erweiterte rechtliche Basis zu stellen. Fortan wurden den „europäischen Sozialpartnern“ nicht nur umfangreiche Konsultationsrechte bei allen sozialpolitischen Initiativen der EU

eingerräumt, es wurde ihnen auch die Möglichkeit eröffnet, Gesetzesvorhaben der Kommission durch eigene Vereinbarungen zu ersetzen oder auch auf eigene Initiative Vereinbarungen abzuschließen, die dann Rechtsgültigkeit erlangen konnten. Als Folge des Maastrichter Sozialabkommens haben sich die institutionalisierten Kontakte zwischen europäischen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen sowohl auf der Dachverbandsebene (zwischen EGB und UNICE bzw. CEEP) als auch auf sektoraler Ebene (zwischen den sektoralen europäischen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen) noch einmal deutlich intensiviert (Keller/Bansbach 2000).⁶

Die bisherigen Erfahrungen mit dem „sozialen Dialog“ unterstreichen die „strukturelle Überlegenheit der Kapitaleseite auf transnationaler Ebene“ (Streeck 1999: 116). Während die Gewerkschaften in der Vertretung ihrer Interessen darauf angewiesen sind, eine supranationale Regelung bestimmter Arbeits- und Sozialstandards auf europäischer Ebene durchzusetzen, können die Arbeitgeber ihren Interessen einfach dadurch nachkommen, dass sie eine europäische Sozialregulierung blockieren. Es ist daher allgemein bekannt, dass die europäischen Arbeitgeberverbände immer nur dann bereit waren, im Rahmen des „sozialen Dialoges“ über eine europäische Vereinbarung zu verhandeln, wenn sie damit rechnen konnten, auf diese Weise eine für sie „ungünstigere“ EU-Richtlinie zu verhindern. Allerdings erwies sich selbst diese neue Form von Sozialpartnerverhandlungen „in the shadow of the law“ bislang als wenig belastbar und blieb insgesamt auf konfliktärmere Themen beschränkt. Als es um die Einführung Europäischer Betriebsräte, um die Absicherung allgemeiner Informations- und Konsultationsrechte oder jüngst um die Regulierung von Leiharbeit ging, scheiterten die Verhandlungen am Widerstand der europäischen Arbeitgeber, obwohl die Europäische Kommission im Vorfeld einen gesetzlichen Regelungsentwurf vorgelegt hatte.

Im Laufe der 90er Jahre haben sich nun nicht nur im Bereich der europäischen Arbeits- und Sozialpolitik, sondern auch in anderen Politikfeldern neue tripartistische Kooperationsstrukturen herausgebildet. Dies betrifft unter anderem die neue europäische Beschäftigungsstrategie, deren vertragliche Verankerung und operative Umsetzung die Beteiligung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden vorsieht. Beide werden institutionell in die Entwicklung der jährlichen beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU mit einbezogen und sind Teil des 1999 neu eingeführten „Makroökonomischen Dialoges“ zwischen den nationalen Regierungen, der Europäischen Kommission und der Europäischen Zentralbank (EZB). Durch ihre enge Verzahnung

⁶ In der Zwischenzeit konnten gemäß des im Maastrichter Sozialabkommen vorgesehenen Verfahrens drei „europäische Sozialpartnervereinbarungen“ zwischen EGB, UNICE und CEEP verabschiedet werden, und zwar für die Bereiche Elternurlaub (1996), Teilzeitarbeit (1997) und atypische Beschäftigungsverhältnisse (1999). Hinzu kommen noch einmal drei Vereinbarungen auf sektoraler Ebene, in denen es um die sektorspezifische Umsetzung der EU Arbeitszeitrichtlinie geht. Insgesamt sind die substantiellen Ergebnisse dieser Vereinbarungen jedoch eher bescheiden und haben nur in sehr wenigen EU-Staaten zu einer Verbesserung der bestehenden Regelungen geführt.

mit der europäischen Beschäftigungspolitik wurde schließlich auch im Bereich der europäischen Regional- und Strukturpolitik die institutionalisierte Einbindung der „europäischen Sozialpartner“ weiter ausgedehnt.

Obwohl sich in den 90er Jahren auf europäischer Ebene insgesamt eine weit verzweigte „Corporatist Policy Community“ (Falkner 1998) herausbilden konnte, blieben die politischen Kernprojekte der europäischen Integration von dieser Entwicklung weitgehend unberührt und folgten weiterhin der Logik der wettbewerbsorientierten Restrukturierung. Die eigentliche politische Bedeutung der neuen europäischen „Sozialdialoge“ und anderer Formen tripartistischer Konzertierung liegt demnach weniger in ihren substantiellen Ergebnissen, als vielmehr in ihrer politischen Funktion, die europäischen Gewerkschaften – mindestens symbolisch – in das politische EU System einzubinden. Die Herausbildung eines „symbolischen Euro-Korporatismus“ bedient dabei in hohem Maße die institutionellen Eigeninteressen der europäischen Gewerkschaftsorganisationen in Brüssel, die auf diese Weise eine erhebliche politische Aufwertung erfahren. Die formellen und informellen Beziehungen mit Vertreten der EU-Institutionen tragen mit dazu bei, die europäischen Gewerkschaftsorganisationen zu stabilisieren. Ein besonders enges Netzwerk besteht dabei zwischen dem EGB und der Generaldirektion „Beschäftigung und Soziales“.

Seit Anfang der 90er Jahre haben die europäischen Gewerkschaften insgesamt von der politischen und finanziellen Förderung durch die Europäische Kommission erheblich profitiert und konnten hierdurch ihre organisatorische Infrastruktur in Brüssel erheblich ausbauen (Martin/Ross 1999). Angefangen bei der teilweisen Übernahme von Organisations- und Übersetzungskosten für europäische Gewerkschaftstreffen bis hin zur faktischen Finanzierung europäischer Gewerkschaftsinstitutionen wie z.B. dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut oder der Europäischen Gewerkschaftsakademie sind heute zahlreiche europäische Gewerkschaftsaktivitäten von der finanziellen Förderung durch die Europäische Kommission abhängig. Die umfangreiche politische und finanzielle Unterstützung hat für die europäischen Gewerkschaftsorganisationen durch EU Institutionen hat allerdings zwiespältige Konsequenzen. Auf der einen Seite ermöglicht sie es den europäischen Gewerkschaften, ihre politischen Aktivitäten auszudehnen, auf der anderen Seite schafft sie aber auch politische Abhängigkeiten, die nicht ohne Rückwirkungen auf die gewerkschaftspolitischen Orientierungen und Positionsbestimmungen bleiben dürften. So haben diese in Bezug auf die politischen Projekte der europäischen Integration wie den EG-Binnenmarkt und EWU stets eine „Ja, aber-Position“ (Dølvik 1998) eingenommen, die die Projekte im Prinzip unterstützte, gleichzeitig jedoch die Forderung erhob, die negativen Konsequenzen durch eine stärkere soziale Integration zu kompensieren. Obwohl die Substanz dessen, was die Gewerkschaften bislang an europäischer Sozialregulierung erreichen konnten, kaum in der Lage sein dürfte, diese Kompensationsfunktion zu erfüllen, hat sich der „symbolische Euro-Korporatismus“ insgesamt zu einem relativ erfolgreichen Instrumentarium entwickelt, um die Gewerkschaften in den Prozess der europäischen Integration einzubinden.

Zuletzt haben die EU Institutionen – insbesondere die Europäische Kommission – damit begonnen, auch aktiv Einfluss auf die Entwicklung der industriellen Beziehungen auf nationaler und betrieblicher Ebene zu nehmen und die Entwicklung eines europäischen Mehrebenensystems sozialer Konzertierung zu unterstützen. Die europäische Beschäftigungsstrategie bildet dabei ein wichtiges Vehikel, um die Idee einer „starken Partnerschaft auf allen geeigneten Ebenen (europäische, nationale, sektorale, lokale und Unternehmensebene)“ zu propagieren (Europäische Kommission 2000b: 12). Nachdem der Europäische Rat die Empfehlung ausgesprochen hatte, die „Sozialpartner“ bei der Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien mit einzubeziehen, wird von der Europäischen Kommission mittlerweile regelmäßig evaluiert, in welchen Maße eine solche Einbeziehung tatsächlich stattgefunden hat (Europäische Kommission 2000a). Auf der Grundlage dieser Evaluation kam die Europäische Kommission z.B. zu dem Ergebnis, dass die Einbeziehung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden in die Nationalen Aktionspläne zur Beschäftigung (NAPs) in Ländern mit dezentralen Tarifvertragssystemen unzureichend waren (ebd.: 65). Namentlich wurden die Regierungen von Frankreich, Griechenland, Großbritannien und Portugal dazu aufgerufen, ihre Zusammenarbeit mit den „Sozialpartnern“ auf nationaler Ebene zu verbessern (Europäische Kommission 2000b).⁷

Schließlich hatte die Europäische Kommission im Jahr 2000 eine sogenannte „High-Level Group on Industrial Relations“ eingerichtet, die sich aus Vertretern von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Wissenschaft zusammensetzt und deren Aufgabe darin bestand, Überlegungen zur zukünftigen Rolle der industriellen Beziehungen in Europa zu formulieren. In ihrem Abschlussbericht an die Europäische Kommission erhebt die Gruppe vor allem die Forderung, im Rahmen eines europäischen Mehrebenensystem der industriellen Beziehungen die europäische Ebene weiter aufzuwerten (Europäische Kommission 2002: 33f.).⁸ Zum einen soll die Europäische Union neue Instrumente und Institutionen schaffen, die eine Erweiterung des

⁷ Darüber hinaus hat die Europäische Kommission auch zahlreiche Initiativen ergriffen, um den „Partnerschaftsansatz“ auch auf betrieblicher Ebene zu fördern, so z.B. bereits 1997 mit dem Grünbuch zur „neuen Arbeitsorganisation im Geiste der Partnerschaft“ (Europäische Kommission 1997) oder aktuell mit dem Grünbuch zur „sozialen Verantwortung der Unternehmen“ (Europäische Kommission 2001b). Allen diesen Initiativen liegt die Vorstellung zugrunde, über die Etablierung von neuen Formen der sozialen Konzertierung die Beschäftigten in die anhaltenden Restrukturierungsprozesse der Unternehmen einzubinden.

⁸ Direkt zu Anfang ihres Berichtes beschreibt die „High-Level Group on Industrial Relations“ die grundlegende Bedeutung der industriellen Beziehungen wie folgt: „Industrial relations can make an important contribution to good governance and push forward the European strategy, fostering modernisation based on a social contract, exploring new ways to strengthen competitiveness with social cohesion, creating better prospects for employment and improving living and working conditions“ (Europäische Kommission 2002: 5).

tripartistischen sozialen Dialoges auf europäischer Ebene ermöglichen.⁹ Zum anderen sollen die Europäischen Institutionen ihr Instrumentarium erweitern, um die Entwicklung der industriellen Beziehungen auf nationaler und betrieblicher Ebenen zu koordinieren und durch Monitoring- und Benchmarkingverfahren zur Verbreitung von „best practices“ beizutragen.

4. Perspektiven des Korporatismus in der Europäischen Union

Die bisherigen Ausführungen haben deutlich gemacht, dass sich auch unter den Bedingungen eines intensivierten ökonomischen und politisch-regulativen Wettbewerbs die korporatistischen Strukturen der Interessenvermittlung und sozialen Konzertierung nicht einfach aufgelöst, sondern in institutioneller wie auch in inhaltlicher Hinsicht transformiert haben. Was die institutionelle Seite angeht, so ist die korporatistische Beteiligung und Einbindung auf der nationalen Ebene zwar nach wie vor zentral, sie korrespondiert zugleich jedoch mit neuartigen sozialpartnerschaftlichen Arrangements auf der betrieblichen und regionalen wie auch auf der europäischen Ebene. Alle diese spezifischen, miteinander interagierenden Dimensionen lassen sich allerdings nicht auf einen einzigen Aspekt reduzieren. Je nachdem, um welchen Nationalstaat und um welche Ebene der Kooperation es sich handelt, können die Machtkonfiguration und Verhandlungsgegenstände sehr unterschiedlich sein (Grahl 2001b). Dennoch ist allen Arrangements eine spezifische Ambivalenz zu eigen: Einerseits tragen sie mit dazu bei, die Gewerkschaften institutionell und politisch aufzuwerten, andererseits vermittelt sich über sie zugleich jedoch auch ein Modus der sozioökonomischen Restrukturierung, der primär im Zeichen einer weltmarktorientierten Wettbewerbsstrategie steht.

Der Charakter der korporatistischen Arrangements wie auch die Rolle der Gewerkschaften verändert sich in Richtung einer zunehmend markt- und wettbewerbsorientierten Modernisierungskonzeption. Für die Gewerkschaften kann es in diesem Kontext durchaus zu einer Erweiterung ihrer formalen Beteiligungsmöglichkeiten kommen. Oft geht dies aber mit einer starken Beeinträchtigung autonom definierter gewerkschaftlicher Interessen einher. Die Ausweitung der politisch-institutionellen Einflusslogik geht dann zu Lasten der Mitgliederlogik (Offe/Wiesenthal 1980). Dies ist nicht so zu verstehen, dass es zwangsweise immer einen unmittelbaren „Trade-off“ zwischen korporatistischer Einbindung und autonomer Gewerkschaftspolitik gibt. Sofern sich die Gewerkschaften jedoch einseitig auf die formelle und prozedurale Partizipation im politischen Entscheidungsprozess konzentrieren und ihre originären Machtressourcen – betriebliche Interessenvertretung, Mitgliedermobilisierung, die Fähigkeit zu streiken oder Kampagnen zu organisieren – vernachlässigen, machen

⁹ So wird z.B. ein gemeinsam von EGB, UNICE und CEEP entwickelter Vorschlag aufgegriffen, zukünftig ein Spitzengespräch zwischen dem Europäischen Rat und den europäischen Sozialpartnern zu institutionalisieren.

sie sich einseitig vom Wohlwollen anderer politischer Akteure – Parteien, Verbände und Regierungen – abhängig.

Für die Gewerkschaften sind Strategien einer institutionalisierten korporatistischen Einbindung somit grundsätzlich ambivalent: Auf der einen Seite können sie – selbst unter den Bedingungen einer zunehmenden wettbewerbspolitischen Internationalisierung bzw. Europäisierung sozioökonomischer Reproduktionsmuster – dazu beitragen, die gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen zu festigen und neue Handlungsoptionen zu entwickeln. Auf der anderen Seite stützen sie sich zugleich jedoch wesentlich auf eine (verteilungs-)politische Selbstbeschränkung der Gewerkschaften. Ob es gelingt, dieses Spannungsverhältnis mittel- und langfristig auszubalancieren, bleibt abzuwarten. Derzeit regt sich in vielen Ländern jedoch einiger Widerstand gegen die zuletzt verfolgten Strategie der gewerkschaftlichen Einbindung. Insgesamt lassen sich mindesten vier Faktoren identifizieren, die auf mögliche Bruchstellen des neuen Korporatismus in Europa deuten:

Erstens finden die Tarifverhandlungen seit dem Übergang ins neue Millennium in einem veränderten politisch-institutionellen und sozioökonomischen Rahmen statt. Dieser ist einerseits dadurch bestimmt, dass die Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik wie auch die Sozial- und Fiskalpolitik in hohem Maße auf die wettbewerbspolitische Stabilisierung der EWU zugeschnitten sind (Dyson 2000). Die von der EU jährlich festgeschriebenen „Grundzüge der Wirtschaftspolitik“ sind denn auch vor allem durch die Interessen von Unternehmen und Kapitalanlegern, d.h. durch Forderungen wie Lohnzurückhaltung, Inflationsvermeidung, niedrige Zinsen und hohe Unternehmensgewinne geprägt. Andererseits deutet in der tagespolitischen Praxis zugleich jedoch einiges darauf hin, dass sich nach der Vollendung der EWU allmählich die Kriterien und Parameter des politischen Handelns verschieben. Es bildet sich in dem Maße eine Post-EWU Agenda heraus, wie in der in den Lohn- und Tarifverhandlungen wieder stärker sozial- und verteilungspolitische Aspekte – Teilhabe an der Produktivitätssteigerung, Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse, Kampf gegen die „soziale Ausgrenzung“ etc. – thematisiert werden (Fajertag/Pochet 2000: 22f) und Fragen der monetären und finanzpolitischen Konvergenz in den Hintergrund treten.

Zweitens zeigt vor diesem Hintergrund der politische Konsens, der die Politik der Lohnzurückhaltung in den 90er Jahren gestützt hatte, deutliche Auflösungserscheinungen. Der wirtschaftliche Aufschwung in der zweiten Hälfte der 90er Jahre hat mit dazu beigetragen, dass sich die Arbeitsmarktlage in vielen Ländern entspannte. Während in bevölkerungsreichen Ländern wie Deutschland, Italien, Frankreich oder Spanien der Rückgang der Arbeitslosigkeit eher bescheiden ausfiel, wännen sich einige der kleineren Länder bereits auf dem Weg zur Vollbeschäftigung. Ungeachtet der jüngsten konjunkturellen Delle ist die gewerkschaftliche Verhandlungsposition hierdurch gestärkt worden. Selbst wenn die Gewerkschaften zögern, die neue Situation für sich auszunutzen, sehen sie sich mit wachsenden Ansprüchen ihrer Mitglieder konfrontiert. Nach fast zwei Jahrzehnten der Lohnzurückhaltung und Umverteilung zu Gunsten der Unternehmen haben zuletzt die Tarifaueinandersetzungen in Westeuropa – vor allem in wirtschaftlich erfolgreichen Ländern wie den Niederlanden,

Irland, Dänemark oder Norwegen – signalisiert, dass das Thema der Verteilungsgerechtigkeit auf die tarifpolitische Agenda zurückgekehrt ist (Schulten 2001b).

Drittens zweifeln immer mehr Gewerkschaftsmitglieder an den Vorteilen der sozialen Konzertierung und korporatistischen Einbindung. Dies gilt insbesondere für die betriebliche Ebene, wo das Management die soziale Konzertierung oft nur als einen Hebel benutzt, um die Belegschaften unterschiedlicher Standorte gegeneinander auszuspielen und die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen zu verschlechtern. Doch auch auf der nationalen und europäischen Ebene gibt es nur wenige Indizien für einen substantiellen sozialen Fortschritt. Ohne eine makroökonomische Koordinierung auf europäischer Ebene, stehen die nationalen Korporatismen – ob es um lohn-, arbeitsmarkt- oder sozialpolitische Aspekte geht – ganz im Zeichen Angebots- und wettbewerbspolitischer Strategien. In der Tat existieren gegenwärtig auf der europäischen Ebene kaum sozialpolitische Initiativen, die über die Aspekte einer prozeduralen Koordination und Modernisierung hinaus auch substantielle Standards festschreiben (Falkner 2000). Ob und wie die schwachen, oft nur symbolischen Formen der sozialen Konzertierung auf europäischer Ebene eine dauerhafte Zustimmung der europäischen Gewerkschaftsorganisationen finden sollen, bleibt daher unklar und ungewiss.

Schließlich sind viertens die politischen Rahmenbedingungen, die mit der Renaissance nationaler korporatistischer Strukturen in Europa verbunden waren, alles andere als stabil. Nachdem Ende der 90er Jahre in fast allen europäischen Ländern sozialdemokratisch geführte Regierungen an der Macht waren, scheint der Zenit der „neuen europäischen Sozialdemokratie“ mittlerweile schon wieder überschritten zu sein. In den letzten Jahren wurden in vielen europäischen Ländern (Dänemark, Österreich, Italien, Norwegen, Portugal und die Niederlande) sozialdemokratische Parteien nach zum Teil erheblichen Wahlverlusten wieder aus der Regierung gedrängt und von konservativen bis hin zu offen rechtspopulistischen Parteien abgelöst. Insbesondere das Beispiel Italien zeigt in aller Deutlichkeit, dass sich nach dem Scheitern der neuen Sozialdemokratie möglicherweise alternative politische Bündnisse durchsetzen können und die bestehenden korporatistischen Arrangements im Zuge eines radikalisierten neoliberalen Wirtschaftskurses offen aufgekündigt werden.

Ungeachtet all dieser Entwicklungen ist bislang noch nicht erkennbar, wie aus der aufkeimenden Unzufriedenheit auf Seiten der Gewerkschaften stärker autonom definierte gewerkschaftspolitische Strategien entstehen sollten. Vorerst ist nur klar, dass der europäische Kontext bzw. der Kontext einer integrierten europäischen Ökonomie das gewerkschaftspolitische Handlungsfeld maßgeblich strukturiert und damit auch alle Überlegungen und Bemühungen, die eigenen Kapazitäten im Sinne einer autonom definierten Strategie zu erweitern und auszuschöpfen. Konkret könnte dies darauf hinaus laufen, durch grenzüberschreitende Kooperationsformen transnationale gewerkschaftspolitische Allianzen zu stärken und die nationalen korporatistischen Arrangements sehr viel kritischer zu betrachten (Schulten 2001a). Das gleiche gilt im Prinzip auch für die Idee des europäischen sozialen Dialogs, den Richard Hyman (2001: 174) als „one of the more fatuous of recent rhetorical devices within the European Union ... (which) effect in the real world is imperceptible“ charakterisiert hat.

Die von ihm an die Gewerkschaften gerichtete Empfehlung lautet demnach: „But *within and between* trade unions themselves, the pursuit of dialogue and search for common opinion are vital requirements. Hence the task of European trade unions today may be encapsulated in the slogan: *develop the internal social dialogue!*“ (ebd.).

In den letzten Jahren ist es innerhalb der europäischen Gewerkschaften zu einigen Initiativen gekommen, die durchaus als Elemente einer stärker autonom definierten, transnationalen Strategie anzusehen sind und die im Kern auf eine europäische Koordination gewerkschaftlicher Lohn- und Tarifpolitiken zielen (Schulten 2002). Hierzu zählen z.B. die Doorn-Initiative von 1998, mit der Gewerkschaften aus Deutschland (DGB) und den BeNeLux-Staaten den Prozess einer grenzüberschreitenden Zusammenarbeit einleiteten. In die gleiche Richtung gehen seit Mitte der 90er Jahre auch die Bemühungen des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB) und anderer sektoraler Europäischer Gewerkschaftsausschüsse, durch eine grenzüberschreitende Koordination die nationalen tarifpolitischen Verhandlungsstrategien besser aufeinander abzustimmen (Schulten/Bispinck 2001). Auch der EGB hat mittlerweile europäische Richtlinien für eine „europäische solidarische Lohn- und Tarifpolitik“ verabschiedet, die im Kern die nationalen Gewerkschaften dazu verpflichten, einer wettbewerbsorientierten Politik der Lohnzurückhaltung entgegenzutreten (Schulten 2002). Darüber hinaus kann sich eine autonom definierte, transnationale gewerkschaftspolitische Strategie auch auf alternative makroökonomische Konzeptionen stützen. Dabei geht es vor allem um eine wachstums- und beschäftigungsorientierte Geld- und Finanzpolitik, die ausreichende Ressourcen zur Modernisierung der öffentlichen Infrastruktur zur Verfügung stellt. Gleichzeitig sollen verbindliche und substantielle Vereinbarungen über arbeits- und sozialpolitische Aspekte (z.B. zu Fragen der Arbeitszeitverkürzung) eine qualitative Regulierung der europäischen Ökonomie sicherstellen (Arestis u.a. 2001; European Economists 2001).

All diese Aspekte werden nun freilich nicht allein und auch nicht in erster Linie von den Gewerkschaften in die europäische Diskussion eingebracht. Oft sind es andere – mit den Gewerkschaften korrespondierende – Arbeits- und Diskussionszusammenhänge wie „Attac“, das „Euromemo“, der „Europäische Aufruf zur Vollbeschäftigung“, das „Euromarsch-Netzwerk“, die von Bourdieu ins Leben gerufene Gruppe „Raison d'agir“ oder die „Plattform der sozialen NGOs“, die entsprechende Initiativen ergreifen. In jüngster Zeit haben die europäischen Gewerkschaften vermehrt damit begonnen, die Kooperation mit diesen Aktions- und Bewegungsk Netzwerken zu suchen. In diese Richtung weisen z.B. eine Reihe von Protestveranstaltungen und Demonstrationen im Kontext von EU-Gipfeln. Die Kooperationsstrukturen sind vielfach zwar noch immer sehr fragil, sie lassen jedoch erkennen, dass von Seiten der Gewerkschaften wieder verstärkt über politische Alternativen zur wettbewerbskorporatistischen Einbindung nachgedacht wird.

Literatur

Altwater, E./Mahnkopf, B. (1993): Gewerkschaften vor der europäischen Herausforderung. Tarifpolitik nach Mauer und Maastricht. Münster.

- Arestis, P./McCauley, K./Sawyer, M. (2001): An Alternative Stability Pact for the European Union. In: Cambridge Journal of Economics, 25: 113-130.
- Bieling, H.-J. (2000): Sozialdemokratische Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik in der neoliberalen Konstellation. Marburg: FEG-Arbeitspapier Nr. 20.
- Bieling, H.-J. (2001): Vom EG-Binnenmarkt zur neuen europäischen Ökonomie. Arbeits- und sozialpolitische Arrangements im Zeichen der Regime-Konkurrenz. In: Industrielle Beziehungen, 8: 279-305.
- Bieling, H.-J./Steinhilber, J. (Hg.) (2000): Die Konfiguration Europas – Dimensionen einer kritischen Integrationstheorie, Münster.
- Burnham, P. (1999): The Politics of Economic Management. In: New Political Economy, 4: 37-54.
- Cecchini, P. (1988): The European Challenge – 1992. The Benefits of a Single Market, Aldershot.
- Cowles, M. G. (1995), Setting the Agenda for a New Europe: The ERT and the EC 1992. In: Journal of Common Market Studies, 33: 501-526.
- Deppe, F. (2000): Sozialpartnerschaft ohne Alternative? In: Klitzke, U./Betz/ H.Mörike/M. (Hg.), Vom Klassenkampf zum Co-Management? Hamburg: 179-213.
- Dølvik, J. E. (1998): Die Spitze des Eisbergs? Der EGB und die Entwicklung eines Eurokorporatismus. Münster.
- Dörre, K. (2001a): Gibt es ein nachfordistisches Produktionsmodell? In: Candeias, M./Deppe, F. (Hg.), Ein neuer Kapitalismus?, Hamburg: 83-107.
- Dörre, K. (2001b) Das deutsche Produktionsmodell unter dem Druck des Shareholder Value. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 52: 675-704.
- Dyson, K. (2000): EMU as Europeanization: Convergence, Diversity and Contingency. In: Journal of Common Market Studies, 38: 645-666.
- European Economists (2001): European Economists for an Alternative Economic Policy in Europe. Wirtschaftspolitik gegen Rezession und Polarisierung
[<http://www.memo.uni-bremen.de/europe/euromemo/EM2001findeut-korrektur.PDF>].
- Europäische Kommission (1999a): Umsetzung des Finanzmarktrahmens: Aktionsplan, KOM(99), 232 endg. Brüssel.
- Europäische Kommission (1999b): Zweiter Zwischenbericht über die regionalen und kommunalen Beschäftigungspakte, Brüssel
[http://europa.eu.int/comm/regional_policy/innovation/innovating/pacts/down/rap-de/rapp_de.pdf]
- Europäische Kommission (2000a): Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2000, Brüssel
[http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/Emplpack/De/jointreport_de.pdf]
- Europäische Kommission (2000b): Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahre 2000 & Empfehlung des Rates zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten, Brüssel,
[http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/line2000/line2000_de.pdf]
- Europäische Kommission (2001a): Schlussbericht des Ausschusses der Weisen über die Regulierung der europäischen Wertpapiermärkte. Brüssel.
- Europäische Kommission (2001b): Grünbuch: Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen, KOM (2001), 366 endg.
- Europäische Kommission (2002): Report of the High Level Group on Industrial Relations and Changes in the Euroepan Union, Luxemburg.
- Europäischer Rat (2000): Schlussfolgerungen des Vorsitzes. Europäischer Rat vom 23. und 24. März. Lissabon.
- Fajertag, G./Pochet, Ph. (2000): A New Era for Social Pacts in Europe. In: Fajertag, G./Pochet, Ph. (Hg.): Social Pacts in Europe – New Dynamics. Brüssel: 9-40.

- Falkner, G. (1998): EU Social Policy in the 1990s. Towards a corporatist policy community, London und New York.
- Falkner, G. (2000): EG-Sozialpolitik nach Verflechtungsfalle und Entscheidungslücke: Bewertungsmaßstäbe und Entwicklungstrends. In: Politische Vierteljahresschrift, 41: 279-91.
- Foden, D. (1996): EMU, Employment and Social Cohesion. In: Transfer. European Review of Labour and Research, 2: 273-86.
- Gill, S. (1998): European Governance and New Constitutionalism: Economic and Monetary Union and Alternatives to Disciplinary Neoliberalism in Europe. In: New Political Economy 3: 5-26.
- Glötz, P. (1982): Die Beweglichkeit des Tankers. Die Sozialdemokratie zwischen Staat und neuen sozialen Bewegungen. München.
- Grahl, J. (2001a): Globalized Finance: The Challenge to the Euro. In: New Left Review. Second Series, Heft 8: 23-47.
- Grahl, J. (2001b): „Social Europe“ and the governance of labour relations. In: Thompson, G. (Hg.): Governing the European Economy. London, Thousand Oaks und New Delhi: 133-64.
- Grahl, J./Teague, P. (1990): 1992 – The Big Market. The Future of the European Community. London.
- Hassel, A. (2000): Bündnisse für Arbeit. Nationale Handlungsfähigkeit im europäischem Regime-wettbewerb. In: Politische Vierteljahresschrift, 41: 498-524.
- Hassel, A./Ebbinghaus, B. (2000): From Means to Ends: Linking Wage Moderation and Social Policy Reform. In: Fajertag, G./Pochet, P. (eds.), Social Pacts in Europe – New Dynamics, Brüssel: 61-84.
- Higgins, W. (1985): Political Unionism and the Corporatist Thesis. In: Economic and Industrial Democracy, 6: 349-381.
- Huffschnid, J. (1999): Politische Ökonomie der Finanzmärkte. Hamburg.
- Hyman, R. (2001): Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class & Society, London.
- Keller, B./Bansbach, M. (2000): Social Dialogues: An Interim Report on recent Results and Prospects. In: Industrial Relations Journal, 31: 291-307.
- Lannoo, Karel (1999): A European Perspective on Corporate Governance. In: Journal of Common Market Studies, 37: 269-94.
- Lash, S./Urry, J. (1987): The End of Organized Capitalism. Oxford.
- Lehmbruch, G. (1979): Liberal Corporatism and Party Government. In: Schmitter, P.C./Lehmbruch, G. (eds.), Trends Towards Corporatist Intermediation, London: 147-183.
- Lipietz, A. (1992) Towards a New Economic Order. Postfordism, Ecology and Democracy, Cambridge.
- Marginson, P./Schulten, T. (1999): The 'Europeanisation' of Collective Bargaining, in: EIRObserver No. 4, I-VIII.
- Martin, A./Ross G. (1999): In the Line of the Fire: The Europeanization of Labour Representation. In: Martin, A./Ross G. (Hg.): The Brave new World of European Labour. European Trade Unions at the Millennium. New York: 312-367.
- Maurer, A./Seifert, H. (2001): Betriebliche Beschäftigungs- und Wettbewerbsbündnisse – Strategie für Krisenbetriebe oder neue regelungspolitische Normalität. In: WSI-Mitteilungen, 54: 490-500.
- McNamara, K. R. (1998): The Currency of Ideas. Monetary Politics in the European Union. Ithaka und London.
- Mueller, F. (1996): National Stakeholders in the Global Contest for Corporate Investment. In: European Journal of Industrial Relations, 2: 345-368.

- Offe, C./Wiesenthal, H. (1980): Two Logics of Collective Action. In: Political Power and Social Theory, Band 1: 67-115.
- Rhodes, M. (1998): Globalization, Labour Markets and Welfare States: A Future of „Competitive Corporatism“?. In: Rhodes, M./Mény, Y. (Hg.): The Future of European Welfare: A New Social Contract?. London: 178-203.
- Ross, R. (1995): Jacques Delors and European Integration. Cambridge.
- Sandholtz, W. (1993): Choosing Union: Monetary Politics and Maastricht. In: International Organization, 47: 1-39.
- Schmitter, P. C. (1979): Still the Century of Corporatism? In: Philippe C. Schmitter, P.C./Lehmbruch, G. (eds.), Trends Towards Corporatist Intermediation, London: 7-52.
- Schmitter, P. C./Grote, J. R. (1999): The Renaissance of national Corporatism: unintended side effect of European Economic and Monetary Union or calculated response to the absence of European Social Policy. In: Transfer. European Review of Labour and Research, 5: 34-63.
- Schulten, T. (2001a): Solidarische Lohnpolitik in Europa – Ansätze und Perspektiven einer Europäisierung gewerkschaftlicher Lohnpolitik. In: Abel, J./Ittermann, P. (Hrsg.), Mitbestimmung und den Grenzen? Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Europa, München und Mehrung: 167-194.
- Schulten, T. (2001b): Tarifpolitik in Europa 2000/2001 – 1. Europäischer Tarifbericht des WSI". In: WSI-Mitteilungen, 54: 407-419.
- Schulten, T. (2002): Europeanisation of Collective Bargaining. An Overview on Trade Union Initiatives for a Transnational Coordination of Collective Bargaining Policy. WSI Discussion Paper No. 101, Düsseldorf, May.
- Schulten, T./Bispinck, R. (Hg.) (2001): Collective Bargaining under the Euro. Experiences from the European Metal Industry. Brüssel.
- Schulten, T./Stückler, A. (2000): Lohnpolitik in Europa, WSI Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf.
- Sisson, K. et. al. (1999): Pacts for Employment and Competitiveness. Concepts and Issues, European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions, Luxembourg.
- Sisson, K./Artiles, A.M. (2000): Handling Restructuring. Collective Agreements on Employment and Competitiveness. European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions, Luxembourg.
- Streeck, W. (1998): The Internationalization of Industrial Relations in Europe. Prospects and Problems, MPIFG Discussion Paper Nr. 2. Köln.
- Streeck, W. (1999): Entscheidung durch Nichtentscheidung: Zur Logik transnationaler Interessenpolitik, In: Ders., Korporatismus in Deutschland, Frankfurt a. M.: 112-123.
- Story, J./Walter, I. (1997): Political Economy of Financial Integration in Europe: The Battle of the Systems. Cambridge.
- Traxler, F. (2000): Nationale Pakte im internationalen Vergleich, in: WSI-Mitteilungen, 53: 411-418.
- Traxler, F./Blaschke, S./Kittel, B. (2001): National Labour Relations in Internationalized Markets Oxford.
- Tsoukalis L. (1997): The New European Economy Revisited, 3. Aufl. Oxford.
- UNCTAD (2000): World Investment Report. Cross-border Mergers and Acquisitions and Development. New York und Genf.
- van Apeldoorn, B. (2002): Transnational Capitalism and European Integration. London und New York, i.E.
- Weber, S./Posner, E. (2001): Creating a Pan-European Equity Market in Europe. In: Weber, S. (Hg.): Globalization and the European Political Economy. New York: 140-196.